

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Restructurations et prépensions

Michaux, Anne-Valérie; Crabeels, Erwin

Published in:

Le droit social face à la crise

Publication date:

2010

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Michaux, A-V & Crabeels, E 2010, Restructurations et prépensions. Dans *Le droit social face à la crise*. Collection du jeune barreau de Mons, Anthemis, Louvain-la-Neuve, p. 45-68.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Restructurations et prépensions

Anne-Valérie MICHAUX

Avocat au barreau de Bruxelles
Assistante aux F.U.N.D.P. (Namur)

Erwin CRABEELS

Avocat au barreau de Bruxelles

Introduction

Restructurations et prépensions. Pendant longtemps, le tandem s'est inscrit comme une évidence: l'employeur amené à restructurer son entreprise et procéder à un licenciement collectif demande la faveur aux autorités d'obtenir un abaissement de l'âge normal d'accès à la prépension. Il y a là une opportunité, en principe, de réduire le coût des licenciements consécutifs à la restructuration. Automne 2005, le gouvernement publie son «contrat de solidarité entre les générations», désormais mieux connu sous le nom de «pacte des générations». L'un des axes majeurs du pacte consiste à augmenter le taux d'emploi des travailleurs dits âgés. À cette occasion, l'accent est mis sur les mesures visant à ce que les travailleurs âgés restent sur le marché de l'emploi ou, s'ils l'ont quitté, y retournent.

Les régimes de prépension sont directement visés par le pacte: l'accès à la prépension doit être plus difficile (*cf.* augmentation des conditions d'âge et de carrière, alourdissement de la parafiscalité, etc.) et, lorsque le travailleur y accède, il doit être encouragé à regagner le marché de l'emploi (*cf.* maintien du paiement de l'indemnité de prépension même en cas de reprise du travail).

Les prépensions qui trouvent place dans le cadre d'une restructuration se voient également accorder une attention toute particulière: l'employeur est invité à ne «prépensionner» ses travailleurs qu'après avoir organisé, avec la collaboration active des travailleurs, la recherche de solutions de reclassement. Cette recherche active est réalisée avec l'appui de la cellule pour l'emploi. Ce n'est qu'en cas d'échec de cette démarche que le travailleur peut être prépensionné, en ultime ressort.

Il s'agissait en tout cas des intentions annoncées.

Bientôt cinq années plus tard, où en sommes-nous ? Les prépensions sont-elles vraiment rendues moins accessibles ? Sont-elles réellement plus onéreuses au point de perdre tout attrait ? En particulier dans le contexte des restructurations, ces dispositions ont-elles changé la donne ?

Ce sont ces questions que nous proposons d'aborder dans la présente contribution. Nous ne pouvons faire l'économie d'un rappel des canons du régime de prépension en général, en accordant une attention toute particulière aux dispositions de la loi du 27 décembre 2006 réformant la parafiscalité des prépensions qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2010. Nous analyserons ensuite les conditions de la prépension dans le contexte particulier des restructurations.

Section 1

La prépension en général

§ 1. Philosophie du régime et évolution

Au début des années 1970, à l'issue de la Conférence nationale de l'emploi¹, il est recommandé qu'un régime d'indemnité complémentaire aux allocations de chômage, pour certains travailleurs licenciés à un âge avancé, soit instauré à titre temporaire. C'est à la suite de cette recommandation et aux négociations (multiples) qui s'ensuivirent au sein du Conseil national du travail que fut conclue la convention collective de travail n° 17 instituant un régime d'indemnité mensuelle complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement (ci-après C.C.T. n° 17)².

Ce régime devait aboutir à imposer à l'employeur qui licenciait un travailleur âgé de plus de 60 ans, lors de la rupture de son contrat, le versement d'une indemnité complémentaire (aujourd'hui communément appelée « indemnité de prépension ») qui viendrait compléter le montant de l'allocation de chômage versée au travailleur licencié. L'indemnité devait permettre au travailleur quittant prématurément le marché de l'emploi de maintenir un revenu décent jusqu'à l'âge de la pension légale de retraite. On organisait donc un régime d'« antichambre de la retraite ».

Dans l'esprit des rédacteurs de ces textes, ce mécanisme devait permettre de faire sortir du marché de l'emploi, à des conditions décentes, les travailleurs dits « âgés », ce qui devait en retour libérer des postes pour les travailleurs dits

« jeunes » dont on estimait qu'ils ne jouissaient pas d'un accès suffisamment aisé à l'emploi.

Le succès du régime fut ensuite croissant, certaines entreprises allant jusqu'à ériger en politique du personnel le fait de « mettre à la prépension » tout travailleur âgé de plus de 58 ans³. De leur côté, les syndicats n'hésitent pas à présenter le régime de la prépension comme un « acquis social ».

Au début des années 2000, à la suite du Conseil européen extraordinaire de Lisbonne⁴ fixant des objectifs en terme de taux d'occupation des travailleurs âgés, il devient évident que le système belge n'est plus tenable. Trop de travailleurs dits âgés ont quitté le marché de l'emploi, ce qui entraîne un double coût pour le financement de la sécurité sociale : ils ne produisent plus de revenus sur lesquels sont prélevées les cotisations de sécurité sociale, d'une part ; ils bénéficient d'allocations de chômage, d'autre part. En outre, il a été démontré que la mise à la prépension de ces travailleurs n'avait pas atteint l'effet escompté : libérer de l'emploi pour les jeunes.

S'engage alors une réflexion sur les réformes à entreprendre pour contrer ces effets. C'est dans ce contexte que notre gouvernement dévoile, à l'automne 2005, son « pacte des générations ». Ce pacte annonce une double révolution en matière de prépensions.

Tout d'abord, on y prévoit désormais que les prépensionnés qui reprendront le travail (sous certaines conditions) continueront à bénéficier de l'indemnité de prépension payée par l'employeur qui les a mis à la prépension. Cette première révolution doit entraîner un changement de perspective important : la prépension ne serait plus nécessairement l'antichambre de la retraite, mais plutôt un filet de sécurité pour les travailleurs âgés qui perdent leur emploi et dont on sait qu'ils peinent généralement à retrouver de l'emploi.

Ensuite, les prépensions doivent devenir moins accessibles pour le travailleur et plus onéreuses pour l'employeur. Cet objectif se traduit, d'une part, par une modification des conditions d'âge et de carrière à remplir pour accéder à la prépension, d'autre part, par une parafiscalité plus lourde des indemnités versées par l'employeur.

Comme évoqué plus haut, les prépensions organisées dans le cadre d'un plan social conclu à l'occasion d'une restructuration sont également visées par ce mouvement, même si le contexte particulier de la restructuration continue de justifier des dérogations importantes aux yeux des rédacteurs des textes.

¹ Conférence nationale de l'emploi tenue le 3 avril 1973.

² C.C.T. n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 janvier 1975, M.B., 31 janvier 1971 et entre-temps modifiée à vingt-sept reprises, la dernière modification datant du 22 décembre 2008.

³ Il est d'ailleurs permis de questionner aujourd'hui la conformité de ce type de politique du personnel au regard de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁴ Conseil européen extraordinaire, Lisbonne, 23 et 24 mars 2000.

Les réformes visant à rendre la prépension moins accessible (renforcement des conditions d'âge et de carrière) ont été mises en œuvre dès 2006. En revanche, si les bases de l'alourdissement de la parafiscalité frappant les prépensions ont été jetées dès la fin de l'année 2006, ce n'est que depuis le 1^{er} avril 2010 que les employeurs sont réellement confrontés à ce surcoût.

§ 2. Conditions d'accès à la prépension

Contrairement à ce que véhicule une certaine idée reçue, la prépension n'est pas exactement un *droit* pour tout travailleur âgé. Nous entendons par là que le travailleur qui a atteint 60 ans (ou 58 ans selon le cas) ne dispose d'aucun moyen pour contraindre son employeur à lui offrir le bénéfice d'une prépension. En d'autres termes, l'employeur satisfait de la collaboration entretenue avec un travailleur âgé peut parfaitement poursuivre cette collaboration jusqu'à ce que ce travailleur atteigne l'âge de la pension légale de retraite.

En revanche, dès lors qu'un travailleur est licencié (pour un motif autre que grave) à un moment où il remplit les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la prépension, le bénéfice de cette dernière est automatique.

Nous étudions ci-après les conditions d'âge et de carrière auxquelles le travailleur âgé doit satisfaire au moment du licenciement pour pouvoir prétendre à la prépension. Pour les besoins de la présente contribution, nous limitons l'exposé aux hypothèses les plus courantes de prépension, à savoir les prépensions à 60 ou 58 ans⁵. L'hypothèse particulière de la prépension dans le cadre d'une restructuration fait l'objet de la seconde partie de la contribution.

A. Régime général : la prépension à 60 ans moyennant 30 (ou 26) ans de carrière

Sur la base de la C.C.T. n° 17, tout travailleur âgé de plus de 60 ans au moment de son licenciement peut accéder au régime de la prépension (article 3).

Le travailleur doit en outre satisfaire à une condition de carrière fixée, elle, par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. Sous l'impulsion du pacte des générations, cette condition de carrière a été nettement élevée. En effet, si auparavant le travailleur âgé de plus de 60 ans lors de son licenciement ne devait démontrer « que » vingt ans de carrière (voire uniquement dix ans dans

⁵ Nous laissons donc de côté les hypothèses de mise à la prépension de travailleurs exerçant un métier lourd ou encore de travailleurs jugés moins valides ou ayant des problèmes physiques sérieux. Pour ces hypothèses, des régimes spécifiques prévoient un accès à la prépension à un âge plus précoce moyennant, cependant, des conditions de carrière renforcées.

le secteur de l'employeur qui le licenciait), depuis le pacte, cette condition de carrière a été élevée pour suivre l'évolution suivante :

Année	Hommes	Femmes
2008	30 ans	26 ans
2012	35 ans	28 ans
2016	35 ans	30 ans
2020	35 ans	32 ans
2024	35 ans	34 ans
2028	35 ans	35 ans

Si nous parlons de condition de carrière et non d'ancienneté, c'est parce que le travailleur licencié au-delà de 60 ans doit démontrer qu'il a effectué le nombre requis d'années de travail salarié (30 ans pour les hommes, 26 ans pour les femmes actuellement) au cours de sa carrière, et pas nécessairement auprès de l'employeur qui le licencie. En principe, seul le travail salarié effectif est pris en considération. L'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoit cependant diverses assimilations, visant à ce que des périodes d'inactivité entrent en considération pour le calcul de la carrière. Il en va ainsi, par exemple, de périodes de chômage, d'interruption de carrière indemnisée, de suspension de carrière en vue d'élever un enfant, etc⁶.

B. Régime dérogatoire commun : la prépension à 58 ans moyennant 37 (ou 33) ans de carrière

La C.C.T. n° 17, tout en instaurant un régime général de prépension à 60 ans, prévoit que cette condition d'âge peut être assouplie par convention collective de travail. Or, on le sait, dans la plupart des secteurs et dans de nombreuses entreprises, l'âge d'accès à la prépension a été abaissé, par convention collective de travail, à 58 ans en manière telle qu'il est souvent considéré, aujourd'hui, que la possibilité d'accéder à la prépension à 58 ans est devenue la règle, l'hypothèse de l'accès à la prépension à 60 ans étant l'exception.

L'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoit cependant un renforcement de la condition de carrière lorsque l'âge d'accès à la prépension a été abaissé à 58 ans. Ainsi, avant le pacte des générations, les travailleurs âgés de 58 ans (et entrant dans le champ d'application d'une convention collective de travail abaissant

⁶ Pour une explication détaillée des règles d'assimilation, voy. A.-V. MICHAUX, « Prépensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice », *Ors*, 2007, liv. 9, pp. 1-12 ; L. MONSIEUX, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *Ors*, 2008, liv. 4, pp. 103-116.

l'âge d'accès à la prépension à 58 ans) ne devaient démontrer « que » vingt-cinq ans de carrière professionnelle ; depuis le pacte, ils sont/seront soumis aux conditions de carrière suivantes :

Année	Hommes	Femmes
2008	35 ans	30 ans
2010	37 ans	33 ans
2012	38 ans	35 ans
2014	38 ans	38 ans

On a donc assisté à une élévation drastique de la condition de carrière à remplir pour accéder à la prépension conventionnelle dès l'âge de 58 ans. Ce mouvement, qui devait rendre les prépensions « précoces » moins accessibles, est cependant largement atténué par les nouvelles règles en matière d'assimilation de périodes d'inactivité à des années de carrière. Par le jeu de ces règles, de nombreux travailleurs âgés de plus de 58 ans continuent à remplir assez aisément la condition de carrière.

C. Moment auquel les conditions d'âge et de carrière doivent être remplies

Demeure enfin la question importante de savoir à quel moment le travailleur doit remplir les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la prépension.

La C.C.T. n° 17 précise que la condition d'âge doit être atteinte « au moment où le contrat de travail prend effectivement fin » (article 3). Il en résulte qu'en cas de licenciement moyennant préavis, c'est à l'échéance du préavis que le travailleur devra avoir atteint l'âge de 60 ans (ou 58 selon le cas). En cas de licenciement avec effet immédiat, c'est au moment de la rupture (immédiate) du contrat que l'âge doit être atteint.

La même règle vaut pour la condition de carrière, puisque l'arrêté royal du 3 mai 2007 précise qu'elle doit être remplie « au moment de la fin du contrat de travail » (articles 2 et 3).

Une question particulière est cependant fréquemment posée dans le cas des prépensions accessibles dès 58 ans en vertu d'une convention collective de travail. Sachant que ces conventions, sectorielles ou d'entreprise, abaissant l'âge de la prépension à 58 ans sont en principe bisannuelles, le travailleur licencié moyennant préavis pendant la durée de validité de la convention, mais dont le contrat prend effectivement fin au-delà de sa date d'échéance, peut-il accéder à la prépension aux conditions qu'elle fixe ? S'agissant de cette question particulière, les règles auparavant contenues dans des circulaires internes à l'O.N.Em.

ont à présent été fixées dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 (article 3, § 8) : ainsi, si le travailleur a atteint l'âge prévu par la convention collective pendant la période de validité de celle-ci, il peut prétendre à la prépension aux conditions qu'elle fixe. Par exemple : un travailleur reçoit un préavis de vingt-quatre mois débutant le 1^{er} janvier 2010. Une convention d'entreprise, valable du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 prévoit l'accès à la prépension à l'âge de 58 ans. Elle n'est pas renouvelée. Le travailleur en question aura 58 ans en octobre 2010. Son contrat ne prendra cependant effectivement fin qu'au cours de l'année 2012. Dans ce cas, le travailleur licencié pendant la période de validité de la convention collective, mais dont le contrat ne prendra effectivement fin qu'après l'échéance de cette convention, pourra accéder à la prépension à l'issue de son contrat (moyennant respect des conditions de carrière), puisqu'il aura atteint l'âge de 58 ans pendant la période de validité de la convention.

§ 3. Revenus du prépensionné

Suivant la philosophie initiale du régime de prépension, le prépensionné devait recevoir, outre l'allocation de chômage mensuelle à laquelle il avait droit à la suite de son licenciement, une indemnité mensuelle de prépension versée par l'employeur qui l'avait licencié. Rien ne s'opposait, en soi, à ce que l'employeur poursuive le paiement de l'indemnité de prépension en complément d'un revenu engendré par une reprise du travail (en qualité de salarié ou d'indépendant), mais les parties ne prévoyaient, en pratique, jamais cette hypothèse, car, dans ce cas, l'indemnité de prépension aurait été traitée comme un élément de rémunération ordinaire notamment soumis aux cotisations patronales ($\pm 35\%$) et plus comme une indemnité de prépension soumise à une (para) fiscalité favorable⁷.

Depuis le pacte des générations, l'indemnité de prépension versée en complément d'un revenu engendré par une reprise du travail continue à être traitée favorablement du point de vue de la sécurité sociale. Qui plus est, l'article 4bis de la C.C.T. n° 17 ne laisse aujourd'hui plus de choix aux parties : l'indemnité de prépension due au prépensionné en vertu d'une convention collective de travail doit continuer à lui être versée lorsqu'il reprend le travail (sous certaines conditions).

Concrètement donc, les revenus du prépensionné sont aujourd'hui composés soit d'une allocation de chômage complétée par une indemnité de prépension, soit d'un revenu en qualité de salarié ou d'indépendant complété par une indemnité de prépension. Nous détaillons ces composantes ci-après.

⁷ F. VERBRUGGE, « Le prépensionné et l'exercice d'une activité professionnelle », Ors, 1999, liv. 12, p. 248.

Notons, enfin, que le prépensionné licencié avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne bénéficiera, bien entendu, de ces revenus qu'à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Depuis le pacte des générations, il peut donc arriver que l'indemnité de prépension ne complète en réalité jamais une allocation de chômage, mais immédiatement un revenu professionnel, lorsque le travailleur licencié en vue d'accéder à la prépension reprend le travail comme salarié ou indépendant avant l'échéance de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

A. Allocation de chômage versée par l'O.N.Em.

Le travailleur licencié et qui accède à la prépension peut prétendre à une allocation de chômage équivalente à 60% de sa dernière rémunération mensuelle brute, plafonnée cependant à 1.921,71 € (au 1^{er} janvier 2009). Le montant mensuel brut maximal de l'allocation de chômage équivaut donc en pratique à 1.153,02 € (au 1^{er} janvier 2009).

À la différence de l'allocation de chômage versée à un travailleur licencié en dehors du cadre de la prépension, l'allocation versée au prépensionné est calculée sans tenir compte de sa situation familiale, et son niveau est maintenu jusqu'à l'âge de la pension légale de retraite.

Enfin, notons que le travailleur accédant à la prépension au-delà de l'âge de 58 ans ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi, ne doit pas être disponible pour le marché du travail, et peut refuser une offre d'emploi ou de formation professionnelle. C'est donc assez logiquement que le travailleur dans cette situation, d'une part, ne doit pas se voir offrir spontanément un *outplacement* lors de son licenciement (mais peut le solliciter)⁸ et, d'autre part, ne peut en principe s'absenter pendant la période de préavis pour chercher un nouvel emploi⁹.

B. Indemnité de prépension versée par l'employeur

Le prépensionné perçoit, en sus de l'allocation de chômage (ou du revenu engendré par sa nouvelle activité salariée ou indépendante), l'indemnité de prépension versée par l'employeur.

⁸ Loi du 5 sept. 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, article 13, §§ 3 et 4, M.B., 15 sept. 2001.

⁹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 41, M.B., 22 août 1978, p. 9277. En vertu de cette disposition, les prépensionnés dans la situation susvisée ne pourront s'absenter du travail pendant le préavis en vue de chercher un nouvel emploi que s'ils ont fait une demande de reclassement professionnel comme les y autorise l'article 13, § 4, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le droit à cette indemnité de prépension peut découler de trois types de sources :

- la C.C.T. n° 17 : en vertu de cette convention collective de travail conclue au niveau national, tout prépensionné, quel que soit l'âge auquel il accède à la prépension, a droit à une indemnité de prépension équivalente à 50% de la différence entre un revenu net de référence défini par cette convention et l'allocation de chômage à laquelle il a droit. Concrètement, l'indemnité de prépension due mensuellement en vertu de la C.C.T. n° 17 équivaut au maximum à 564,95 € brut pour un travailleur dont la rémunération mensuelle brute atteint le plafond de 3.476,03 € fixé par la C.C.T. n° 17 dans la formule de calcul de l'indemnité de prépension¹⁰;
- une *convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise* : il arrive que la convention sectorielle ou d'entreprise conclue en matière de prépension prévoie, outre un abaissement de l'âge de la prépension à 58 ans, le paiement d'une indemnité de prépension à des conditions plus favorables que celles fixées par la C.C.T. n° 17. Diverses formules d'amélioration sont envisageables : (i) porter le pourcentage de 50% fixé par la C.C.T. n° 17 à un pourcentage plus favorable, (ii) prévoir le paiement d'une indemnité de prépension d'un montant nominal fixe, versée en sus de l'indemnité due en vertu de la C.C.T. n° 17, (iii) prévoir que l'indemnité complémentaire, versée en sus de l'indemnité de prépension due en vertu de la C.C.T. n° 17 et de l'allocation de chômage, doit garantir au travailleur un revenu équivalent à « n » % de son dernier revenu mensuel net/brut;
- un *accord individuel* : les parties peuvent également prévoir que le prépensionné recevra, outre l'indemnité de prépension due en vertu de la C.C.T. n° 17 et éventuellement celle qui serait due en vertu d'une convention sectorielle ou d'entreprise, une indemnité de prépension complémentaire due en vertu de l'accord individuel. À ce niveau, les diverses formules d'amélioration visées ci-dessus peuvent également être envisagées. On notera que l'article 4bis de la C.C.T. n° 17, qui prévoit l'obligation de poursuivre le paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail, ne vise pas l'indemnité de prépension due en vertu d'un accord individuel. Les parties pourraient donc prévoir que l'indemnité de prépension versée en vertu de l'accord individuel ne sera versée qu'en complément à une allocation de chômage, et non en cas

¹⁰ Montant valable en 2009 pour un prépensionné n'ayant plus de charge de famille et dont le conjoint n'a pas de revenus.

de reprise du travail comme salarié ou indépendant. En pratique, cette réserve ne se rencontre, à notre connaissance, pour ainsi dire jamais¹¹.

L'indemnité de prépension versée par l'employeur est soumise à la retenue de cotisations de sécurité sociale et d'un précompte professionnel. Le montant des cotisations équivaut à 6,5 % du montant cumulé de l'indemnité de prépension et de l'allocation de chômage. Les dispositions en matière de précompte sont relativement complexes, puisque les règles diffèrent suivant qu'il s'agit de l'indemnité de prépension versée en vertu d'une convention collective ou d'un accord individuel, ou encore suivant que les parties ont convenu d'une poursuite du paiement en cas de reprise du travail ou non.

Notons, enfin, que si la plupart des conventions de prépension prévoient le paiement des indemnités de prépension mensuellement, rien n'interdit que les parties envisagent une capitalisation des indemnités de prépension. Les parties peuvent donc convenir que le prépensionné percevra, lors de l'accès à la prépension, un capital correspondant au montant des indemnités de prépension qui auraient dû être payées jusqu'à l'âge de la pension légale de retraite. Jusqu'il y a peu, cette formule de capitalisation de la prépension posait des difficultés en termes de calcul des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel, puisque les textes organisant ces retenues n'avaient pas envisagé l'hypothèse de la capitalisation. L'arrêté royal du 29 mars 2010 détaillant la nouvelle parafiscalité des prépensions définie dans la loi du 27 décembre 2006 clarifie désormais le régime des retenues et cotisations sur les prépensions capitalisées (article 18).

§ 4. Coût de la prépension pour l'employeur

A. Méandres législatifs

On l'a dit, l'un des axes majeurs de la réforme des prépensions décidée à la suite du pacte des générations devait viser l'alourdissement de la parafiscalité des prépensions, lequel devait, en retour, rendre la formule de la prépension moins attractive pour les employeurs et, donc, décourager les départs anticipés du marché de l'emploi.

Les méandres législatifs qu'a connus la mise en place de cette réforme méritent d'être rapidement expliqués :

- *loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)* : les articles 114 à 148 de cette loi « fourre-tout » modifient sensiblement la parafisca-

lité des prépensions, introduisant notamment des cotisations patronales exprimées sous la forme de pourcentages (en lieu et place des cotisations capitatives jusqu'alors applicables). La loi a été publiée au *Moniteur belge* le 28 décembre 2006 et devait entrer en vigueur au 1^{er} avril 2007. Ce texte est effectivement entré en vigueur au 1^{er} avril 2007, mais, dans un imbroglio législatif peu commun, un nouveau texte¹² pris dans la foulée aboutit à l'abrogation de l'entrée en vigueur dès le 18 mai 2007. En pratique donc : bien que publiées au *Moniteur belge*, les dispositions de cette loi qui concernent la prépension sont demeurées lettre morte jusqu'en 2010 ;

- *loi-programme du 23 décembre 2009 et loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses* : plusieurs dispositions de ces deux lois ont modifié les dispositions de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en matière de prépension et ce, alors même que cette dernière n'était toujours pas entrée en vigueur. En pratique, les modifications ont surtout visé à prévoir une parafiscalité des prépensions plus lourde encore pour les prépensions qui ont débuté après le 1^{er} avril 2010 (par opposition aux prépensions déjà en cours avant le 1^{er} avril 2010) ;
- *arrêté royal d'exécution* : le 12 février 2010, le conseil des ministres annonçait l'approbation de deux projets d'arrêtés royaux visant à exécuter la loi du 27 décembre 2006 (telle que modifiée, entre-temps, par les lois des 23 et 30 décembre 2009) et à en fixer la date d'entrée en vigueur. Le premier projet d'arrêté royal devait viser la notion de reprise du travail dans le cas des pseudo-prépensions (ou prépensions Canada Dry), ce qui s'éloigne de l'objet de notre contribution. Le second projet d'arrêté royal devait réduire les pourcentages de cotisations de sécurité sociale dues sur les prépensions décidées par une entreprise en difficulté ou en restructuration. Enfin, et surtout, cet arrêté royal devait déterminer la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 décembre 2006. C'est finalement un texte unique, l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 (*M.B.*, 31 mars 2010), qui a réalisé ces objectifs. Cet arrêté royal, tout comme la loi du 27 décembre 2006 qu'il exécute, sont donc en vigueur depuis le 1^{er} avril 2010.

Les lignes qui suivent se basent donc sur ces textes.

¹¹ Il faut également souligner que si cette réserve est prévue, elle entraîne un traitement moins favorable du complément d'indemnité de prépension en termes de retenue du précompte professionnel.

¹² Loi-programme du 27 avril 2007, article 49, *M.B.*, 8 mai 2007.

B. Les cotisations patronales

Sur la base des dispositions susvisées, les cotisations patronales dues sur les indemnités de prépension suivent désormais deux régimes distincts :

- *régime 1* : applicable aux *prépensions en cours*, c'est-à-dire aux prépensions ayant pris cours *avant* le 1^{er} avril 2010 à la suite d'un licenciement intervenu au terme d'un congé immédiat ou d'une notification de préavis communiqués *avant* le 15 octobre 2009 ;
- *régime 2* : applicable aux *prépensions nouvelles*, c'est-à-dire aux prépensions ayant pris cours *après* le 1^{er} avril 2010 à la suite d'un licenciement intervenu au terme d'un congé immédiat ou d'une notification de préavis communiqués *après* le 15 octobre 2009.

À la suite des modifications législatives intervenues en décembre 2009, les cotisations patronales dues sur les prépensions « ordinaires » (c'est-à-dire en dehors de l'hypothèse des restructurations visées plus bas) sont donc plus lourdes encore, s'agissant des prépensions nouvelles.

Les deux régimes se présentent comme suit :

Régime 1 – Prépensions en cours	
Âge du bénéficiaire de l'indemnité	Pourcentage de cotisations patronales
– 52 ans	30%
52-55 ans	24%
55-58 ans	18%
58-60 ans	12%
+ 60 ans	6%

Régime 2 – Prépensions nouvelles	
Âge lors de l'accès à la prépension	Pourcentage de cotisations patronales
– 52 ans	50%
52-55 ans	40%
55-58 ans	30%
58-60 ans	20%
+ 60 ans	10%

Pour les hypothèses de prépensions que nous avons étudiées plus haut, les pourcentages de cotisations patronales équivalent donc à 10% (ou 6% pour les prépensions déjà en cours) pour les prépensionnés de plus de 60 ans et 20% (ou 12% pour les prépensions déjà en cours) pour les prépensionnés entre 58 et 60 ans.

Une différence importante existe en outre entre le régime 1 et le régime 2 : dans le premier régime, le pourcentage appliqué varie au fil de la prépension du travailleur. Ainsi, l'employeur dont le travailleur part en prépension à 58 ans paiera dans un premier temps 12% de cotisations de sécurité sociale et, dès lors que le prépensionné atteint l'âge de 60 ans, 6% de cotisations seulement. Dans le second régime en revanche, le pourcentage est fixé en fonction de l'âge du prépensionné au moment où il accède à la prépension et demeure inchangé jusqu'à l'échéance de la prépension. L'employeur qui prépensionne un travailleur à l'âge de 58 ans devra donc, à l'avenir, verser une cotisation patronale équivalente à 20% du montant de l'indemnité de prépension et ce, jusqu'au terme de la prépension.

Si nous avons pu démontrer, par le passé, que le régime 1 n'était pas toujours plus coûteux que le système de cotisations capitatives qui prévalait jusqu'alors, il semble que le régime 2, qui s'appliquera donc à toutes les futures prépensions, sera toujours plus onéreux. On peut également noter que ce système de cotisations sous la forme de pourcentage pénalisera davantage encore les prépensions « généreuses », puisque le pourcentage vient frapper chaque composante de l'indemnité de prépension, y compris l'éventuelle indemnité de prépension complémentaire qui serait accordée sur la base d'une convention collective ou d'un accord individuel. L'avenir dira si cet alourdissement (certain) de la parafiscalité des prépensions aura l'effet escompté : décourager l'organisation de départs en prépension. On peut d'ores et déjà craindre qu'il ne décourage en réalité que l'octroi de prépensions plus généreuses.

C. Et en cas de reprise du travail ?

On l'a dit, depuis le pacte des générations, l'article 4bis de la C.C.T. n° 17 prévoit l'obligation de poursuivre le paiement des indemnités de prépension dues en vertu d'une convention collective de travail lorsque le prépensionné a repris le travail en qualité de salarié ou d'indépendant (au bénéfice d'un employeur autre que celui qui l'a prépensionné et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que cet employeur).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 27 décembre 2006, les cotisations capitatives dues sur les indemnités de prépension le restaient même en cas de reprise du travail par le prépensionné. Les retenues, elles, n'étaient forcément plus calculées, faute de montant sur lequel les opérer.

Dorénavant, l'article 9 de l'arrêté royal du 29 mars 2010 exécutant la loi du 27 décembre 2006 prévoit une dispense de paiement des cotisations patronales (et de retenues) lorsque l'indemnité de prépension est versée à un prépensionné qui a repris le travail comme indépendant ou comme salarié

(au bénéfice d'un employeur autre que celui qui l'a prépensionné et n'appartenant pas au même groupe que cet employeur)¹³.

Cette mesure, qui bénéficie en définitive à l'employeur et non au prépensionné, ne devrait en réalité pas nécessairement influencer la décision de l'employeur quant à l'opportunité de licencier un travailleur en vue d'un accès à la prépension, puisque, à l'heure où il prend cette décision, il ne sait en principe pas anticiper la mesure dans laquelle le prépensionné reprendra ou non le travail pendant le cours de la prépension.

§ 5. Obligation de remplacer le prépensionné

A. Principe

Nous clôturons cette présentation générale du régime de la prépension par l'obligation qui pèse sur l'employeur de remplacer le travailleur « mis en prépension » par un travailleur remplissant les critères définis par l'arrêté royal du 3 mai 2007 (article 5).

Sur la base de ce texte, tout travailleur mis en prépension doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé (ou, éventuellement, deux chômeurs engagés à temps partiel). Diverses assimilations sont prévues, de sorte que les travailleurs suivants peuvent aussi valablement remplacer le prépensionné : les jeunes travailleurs en période d'attente après leurs études, les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits au chômage, les bénéficiaires d'un revenu d'intégration (C.P.A.S.) depuis plus de six mois, etc.¹⁴.

Il doit être pourvu à ce remplacement pendant trois années, éventuellement au terme de remplacements successifs. Le remplaçant ne doit pas nécessairement exercer la fonction qu'exerçait le prépensionné dans l'entreprise.

L'employeur qui n'assumerait pas cette obligation de remplacement s'expose à diverses sanctions : le paiement d'une amende administrative (1.875 €) et/ou d'une indemnité compensatoire forfaitaire décidée par le directeur du bureau de chômage (13,77 € par jour de non-remplacement et par prépensionné).

B. Exceptions

Une première exception notoire et automatique concerne l'hypothèse où le travailleur est âgé de plus de 60 ans au moment où il accède à la prépension. Dans ce cas, il n'y a tout simplement pas d'obligation de remplacement.

¹³ La notion de « groupe » est désormais définie de façon très large (tout employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation ou à la même entité juridique) par l'article 1^{er}, 4^e de l'arrêté royal du 29 mars 2010, M.B., 31 mars 2010.

¹⁴ Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, article 6, M.B., 8 juin 2007.

En outre, pour les travailleurs accédant à la prépension avant l'âge de 60 ans, l'employeur peut solliciter une dispense de remplacement dans les cas suivants :

- l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration (voy. ci-dessous) ;
- le ministre de l'Emploi accorde une dispense parce que l'employeur a pu démontrer qu'il doit faire face à une réduction structurelle de l'effectif de son personnel et que la dispense lui permettrait d'éviter de licencier un autre travailleur au service de l'entreprise. La demande de dispense doit être adressée au S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale qui décide, au cas par cas, les hypothèses dans lesquelles la dispense peut être accordée. Aucune « jurisprudence » de ces décisions n'est actuellement disponible ;
- le directeur du bureau de chômage de l'O.N.Em. accorde une dispense parce que l'employeur démontre qu'il n'y a pas de remplaçant valable sur le marché de l'emploi parmi les personnes remplissant les critères de remplacement. Cette impossibilité de remplacement doit être étayée par une attestation du service de placement compétent (soit Actiris, le For.Em, le V.D.A.B. ou l'A.D.G. suivant le cas).

Section 2

La prépension dans un contexte de restructuration

§ 1. Particularités liées au contexte

En cas de restructuration, les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un régime de prépension à un âge inférieur à l'âge normal (soit 58 ou 60 ans).

Mais l'abaissement de l'âge de la prépension n'est pas la seule dérogation au régime de la prépension ouverte par une situation de restructuration.

Ainsi, en cas de restructuration, un système de prépension peut être mis en place qui prévoit une dérogation :

- à l'âge de la prépension : abaissement jusqu'à l'âge de 50 ans possible ;
- aux conditions de carrière auxquelles le prépensionné doit satisfaire ;
- à l'obligation de remplacement ;
- à la durée du préavis.

Toutes ces dérogations nécessitent que l'employeur obtienne une décision spécifique du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale le reconnaissant comme étant un employeur en restructuration. Obtenir cette reconnaissance suppose la réunion de diverses conditions et le respect d'une procédure particulière.

Une fois cette reconnaissance obtenue, encore faut-il que le travailleur lui-même rencontre certaines conditions pour accéder à la prépension.

Enfin, il va de soi que l'employeur en restructuration qui s'engage dans ces voies analysera scrupuleusement les (nouvelles) dispositions en matière de parafiscalité des indemnités de prépension pour évaluer le coût de celles-ci dans le contexte de la restructuration.

§ 2. Les conditions à remplir pour être reconnu comme entreprise en restructuration

Ces conditions sont fixées par le chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations.

Elles sont au nombre de trois :

- 1° l'employeur doit procéder à un licenciement collectif ;
- 2° il doit conclure une convention collective de travail instaurant un régime de prépension ;
- 3° il doit avoir rédigé un plan de restructuration prévoyant notamment la mise sur pied d'une cellule pour l'emploi.

A. Procéder à un licenciement collectif

La notion de licenciement collectif est celle définie par la convention collective de travail du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs (C.C.T. n° 24)¹⁵. Il ne sera donc question de licenciement collectif que lorsqu'il est procédé au licenciement d'une certaine proportion de travailleurs par rapport au nombre de travailleurs occupés au sein d'une unité technique d'exploitation et ce, sur une période de soixante jours ; ainsi :

- pour les entreprises occupant moins de 12 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins la moitié des travailleurs ;
- pour les entreprises occupant entre 12 et 20 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins 6 travailleurs ;
- pour les entreprises occupant entre 21 et 99 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins 10 travailleurs ;
- pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins 10 % des travailleurs¹⁶.

¹⁵ Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, article 15, M.B. 8 juin 2007.

¹⁶ Le nombre des travailleurs doit être déterminé par application de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs. Ceci suppose qu'il faut tenir compte de la moyenne des travailleurs habi-

Dans tous les cas de licenciements collectifs, tels que visés ci-dessus, l'employeur doit respecter la procédure d'information et de consultation prévue par la convention collective de travail n° 24 et ce, même s'il occupe moins de 20 travailleurs (alors même que le texte de cette convention exclut en principe de son champ d'application les entreprises occupant moins de 20 travailleurs). Notons enfin que seuls les travailleurs qui ont deux ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, au jour de l'annonce du licenciement collectif, entrent en considération pour le calcul de ces seuils de travailleurs licenciés.

B. Conclure une convention collective de travail instaurant un régime de prépension

L'employeur ne peut établir unilatéralement le système de prépension dans le cadre duquel il entend abaisser l'âge d'accès à la prépension. Cela ne peut se faire qu'en concertation avec les partenaires sociaux. Une convention collective de travail devra toujours être conclue.

C. Établir un plan de restructuration prévoyant notamment une cellule pour l'emploi

Ce plan de restructuration doit contenir cinq éléments (arrêté royal du 3 mai 2007, art. 17, § 3).

1. La création d'une cellule pour l'emploi

Le plan de restructuration doit tout d'abord prévoir la création d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi faitière telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

Selon l'article 33 de la loi du 23 décembre 2005, la cellule pour l'emploi a pour tâche d'offrir aux travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration des chances maximales de remise au travail. Cette cellule peut être soit une association de fait, soit une a.s.b.l. Elle doit regrouper l'employeur, au moins un syndicat, l'Office régional de l'emploi (Actiris, For.Ern, A.D.G. ou V.D.A.B.) et, le cas échéant, le fonds de formation du secteur. La cellule est présidée par l'Office régional de l'emploi.

La cellule doit être mise sur pied au plus tard au moment du premier licenciement d'un travailleur dans le cadre de la restructuration. Elle doit être au

tuellement occupés au cours de l'année civile précédant le licenciement. La moyenne est calculée en divisant le nombre total des travailleurs déclarés à la fin de chaque trimestre à l'ONSS par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite.

moins active jusqu'à trois mois après la fin du contrat de travail du dernier travailleur âgé de moins de 45 ans (au moment de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif) et licencié dans le cadre de la restructuration, et jusqu'à six mois après la fin du contrat de travail du dernier travailleur âgé de plus de 45 ans (au moment de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif) et licencié dans le cadre de la restructuration.

La tâche principale de la cellule consiste à offrir aux travailleurs des services d'*outplacement*. Ces services doivent être approuvés par le ministre fédéral de l'Emploi après avis du ministère régional de l'Emploi.

Concrètement, l'obligation minimale de la cellule est d'offrir un service d'*outplacement* dans les conditions mentionnées dans la convention collective de travail n° 82. Ceci signifie que, pour les travailleurs de plus de 45 ans, le service doit représenter soixante heures d'*outplacement* sur six mois et, pour les travailleurs de moins de 45 ans, trente heures sur trois mois.

Ces conditions représentent des minima. En pratique, les offices régionaux de l'emploi, sous directive des ministères régionaux, imposent des standards souvent un peu plus élevés.

Durant le temps de participation à la cellule pour l'emploi, le travailleur bénéficie d'une indemnité de reclassement à charge de l'employeur. Cette indemnité est de trois ou six mois, suivant que le travailleur a moins ou plus de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif. L'indemnité doit être payée mensuellement et déduite de l'indemnité compensatoire de préavis.

L'inscription à la cellule doit se faire dans le cadre d'une procédure stricte et définie par arrêté royal impliquant notamment l'obligation pour l'employeur de convoquer le travailleur, par courrier recommandé, avant le licenciement.

Ajoutons encore que, en Wallonie, en pratique, la cellule pour l'emploi sera pour ainsi dire systématiquement remplacée par la participation de l'employeur à une cellule de reconversion au sens du décret du 22 juillet 2004 relatif au plan d'accompagnement de reconversion.

2. Un plan d'action positive pour les travailleurs

Le plan de restructuration doit prévoir la mise en place d'un plan d'action positive pour les travailleurs.

Le contenu de cette exigence reste toujours assez flou. Les différents plans de restructuration contiennent généralement des mesures en faveur du travail à temps partiel afin de remplir cette condition.

3. Un régime de départ volontaire

La reconnaissance comme entreprise en restructuration et l'abaissement de l'âge de la prépension supposent que l'employeur mette sur pied un plan de départ volontaire. On sait le caractère délicat de ce type de plans qui, d'un côté, sont fortement demandés par les travailleurs et leurs organisations syndicales, mais qui, de l'autre, sont stratégiquement délicats à mettre en place pour l'employeur qui risque de voir partir ses meilleurs éléments.

Il est souvent conseillé, dans ce cas, de prévoir soit un droit de veto de l'employeur à une demande de départ d'un travailleur (mais il est toujours difficile de dire « non » à quelqu'un qui demande de partir volontairement tout en maintenant sa motivation), soit de fixer des conditions objectives pour pouvoir être candidat au départ volontaire (en excluant certains postes clés, par exemple).

4. Un relevé des pistes en matière de redistribution du travail

L'employeur doit établir un relevé des pistes en matière de redistribution du travail, notamment en matière de crédit-temps à temps partiel et de travail à temps partiel volontaire, qui, à l'occasion de la restructuration, ont été examinées comme alternatives pour les licenciements. Il doit également exposer le résultat de cet examen en matière de baisse du volume du travail (exprimé en équivalent à temps plein). Il s'agit ici de mesures de redistribution du travail qui doivent permettre d'éviter des licenciements. Relevons que les emplois ainsi sauvés par cette redistribution du travail peuvent être assimilés à des licenciements pour le calcul du nombre de licenciements, ce qui permet donc d'atteindre les seuils de licenciements de 10 % ou de 20 % plaçant l'entreprise dans une situation de licenciement collectif (voir ci-dessous), alors même que le nombre de travailleurs « réellement licenciés » n'atteint pas ces seuils.

Le texte donne assez peu d'indications sur les mesures de redistribution qui sont envisageables. Mise à part la répartition d'un seul poste de travail sur plusieurs contrats de travail à temps partiel, on peut également imaginer la redistribution du travail entre différentes entités d'un même groupe et ce, certainement lorsqu'une société compte plusieurs unités techniques d'exploitation. On peut argumenter que le fait de sauver un emploi en l'affectant dans une autre unité technique d'exploitation peut être assimilé à un licenciement à titre de mesure de redistribution du travail.

5. Les documents attestant des garanties en cas de faillite

Le plan de restructuration doit également contenir les documents nécessaires établissant que l'entreprise a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, afin que soit pris en charge le coût de l'indemnité complémentaire des prépensionnés entre l'âge de 50 ans, ou l'âge d'accès à la prépension prévu dans la convention collective de travail qui est d'application, et 55 ans. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds des organisations des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise.

§ 3. La décision de reconnaissance

La décision de reconnaissance est, en principe, prise par le ministre de l'Emploi et du Travail. Cette décision doit être prise après consultation de la commission consultative instituée à cet effet auprès du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale lorsque la demande d'abaissement de l'âge de la prépension est formulée pour un âge en dessous de 55 ans pour les entreprises procédant à un licenciement collectif d'au moins 10% du nombre de travailleurs occupés, ou en dessous de 52 ans pour les entreprises licenciant 20% de leur personnel ou pour les entreprises occupant vingt travailleurs ou moins.

En pratique, le ministre consulte systématiquement cette « commission prépension ».

Par ailleurs, la décision de reconnaissance est prise à la suite d'une demande de l'employeur qui doit être adressée au S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale et qui doit être accompagnée d'un certain nombre de documents, soit :

- les documents démontrant que l'employeur est bien en restructuration au sens de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ;
- la convention collective de travail instaurant un régime de prépension ;
- le plan de restructuration qui doit être soumis pour avis au conseil d'entreprise ou, à son défaut, à la délégation syndicale ou, à son défaut, au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à son défaut, aux organisations syndicales ;
- la liste des candidats prépensionnés contenant leurs données d'identité et leur numéro de registre national ; cette liste doit mentionner spécifiquement les travailleurs protégés pour lesquels une demande de reconnaissance de motifs économiques ou techniques a été adressée à la commission paritaire ;
- l'attestation du ministre régional de l'Emploi, compétent pour le siège de l'entreprise, approuvant les mesures d'accompagnement prévues dans le plan de restructuration.

La décision de reconnaissance est prise pour une période maximale de deux ans à compter de l'annonce. Elle peut, à titre de dérogation, être de deux ans à partir du jour de la décision de licenciement collectif.

On l'a dit, la décision de reconnaissance entraîne une dispense de l'obligation de remplacer les travailleurs prépensionnés, pour autant que le préavis ou la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis desdits travailleurs ait pris fin durant la période de reconnaissance et durant la validité de la convention collective de travail instaurant un régime de prépension.

Par ailleurs, la décision de reconnaissance peut également prévoir la réduction du préavis à notifier en cas de licenciement. Le préavis pourra ainsi être réduit jusqu'à six mois pour un travailleur comptant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise et jusqu'à trois mois pour les travailleurs ayant moins de cinq ans d'ancienneté.

Dans l'hypothèse où la décision de reconnaissance prévoit la réduction du préavis, l'employeur devra notifier un préavis, à tout le moins conforme au minimum légal, aux travailleurs, et ce n'est qu'ensuite que les parties pourront, par convention écrite, conclue après notification du congé, réduire le préavis.

L'abaissement de l'âge d'accès à la prépension sollicité dans la demande de reconnaissance peut aboutir à autoriser la prépension dès 50 ans. En pratique, on observe que la jurisprudence de la « commission prépension » revient à accepter d'abaisser l'âge de la prépension jusqu'à 55 ans lorsque l'employeur licencie au moins 10% du personnel, jusqu'à 52 ans lorsqu'il licencie au moins 20% du personnel et jusqu'à 50 ans lorsqu'il licencie au moins 30% du personnel.

§ 4. Les conditions pour accéder à la prépension dans le chef du travailleur

Pour accéder à la prépension, le travailleur devra avoir atteint l'âge fixé par la reconnaissance au jour de l'annonce du licenciement collectif.

Par ailleurs, le droit à l'indemnité complémentaire de prépension doit être prévu par une convention collective de travail approuvée par le ministre de l'Emploi et du Travail et le délai de préavis ou le délai couvert par l'indemnité compensatoire de préavis devra expirer durant la période de la reconnaissance et la période de validité de la C.C.T.

Naturellement, le travailleur devra également satisfaire aux autres conditions lui ouvrant le droit aux allocations de chômage.

En outre, en ce qui concerne la condition de carrière, l'arrêté royal prévoit des dispositions spécifiques. Ainsi, le travailleur ne devra démontrer qu'une carrière soit de dix ans en tant que travailleur salarié dans le secteur d'activité

dans lequel il était occupé dans les quinze dernières années précédant la fin du contrat de travail, soit de vingt ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Cette condition de carrière est identique à celle qui prévalait avant le pacte des générations.

Enfin, le travailleur ne pourra accéder à la prépension que s'il a été inscrit à la cellule pour l'emploi et ce, durant une période d'au moins six mois¹⁷.

§ 5. Parafiscalité de l'indemnité de prépension dans le contexte d'une restructuration

Comme cela a été énoncé plus haut, l'employeur est tenu de payer des cotisations de sécurité sociale sur l'indemnité de prépension. Le montant de ces cotisations a sensiblement augmenté depuis le 1^{er} avril 2010, date de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 29 mars 2010 exécutant la loi du 27 décembre 2006.

L'alourdissement de la parafiscalité des prépensions frappe en principe au premier plan les régimes de prépensions précoces dans le cadre de restructurations. En effet, ainsi que cela a été vu ci-dessus, plus le prépensionné est jeune, plus le pourcentage de cotisations de sécurité sociale applicable est élevé.

Pour rappel, les cotisations patronales frappant les prépensions en dehors d'un contexte de restructuration sont les suivantes :

Régime 1 – Prépensions en cours	
Âge du bénéficiaire de l'indemnité	Pourcentage de cotisations patronales
– 52 ans	30%
52-55 ans	24%
55-58 ans	18%
58-60 ans	12%
+ 60 ans	6%

Régime 2 – Prépensions nouvelles (à partir du 1 ^{er} avril 2010)	
Âge lors de l'accès à la prépension	Pourcentage de cotisations patronales
– 52 ans	50%
52-55 ans	40%
55-58 ans	30%
58-60 ans	20%
+ 60 ans	10%

¹⁷ Notons que les travailleurs de plus de 58 ans sont dispensés de l'inscription à la cellule pour l'emploi.

Néanmoins, la loi réserve la possibilité au Roi de modifier les pourcentages de cotisations de sécurité sociale pour les employeurs reconnus comme étant une entreprise en restructuration.

Le Roi a usé de cette faculté puisque l'arrêté royal du 29 mars 2010 (articles 5 et 6) prévoit une certaine réduction du pourcentage des cotisations patronales dues en cas de prépensions dans le cadre d'une restructuration.

Une distinction est désormais réalisée entre les pourcentages appliqués pendant la période de validité de la reconnaissance (régime A) et après celle-ci (régime B). Ces pourcentages, bien que réduits, restent importants :

Régime A – Durant la période de reconnaissance	
Âge lors de l'accès à la prépension	Pourcentage de cotisations patronales
– 52 ans	50%
52-55 ans	30%
55-58 ans	20%
58-60 ans	20%
+ 60 ans	10%

Régime B – Après la période de reconnaissance	
Âge lors de la fin de la période de reconnaissance	Pourcentage de cotisations patronales
– 52 ans	50%
52-55 ans	40%
55-58 ans	30%
58-60 ans	20%
+ 60 ans	10%

Par ailleurs, ce nouveau régime ne serait applicable qu'aux employeurs reconnus comme étant en restructuration après le 15 octobre 2009.

Rien ne change par contre pour les retenues à charge du travailleur, lesquelles demeurent fixées à 6,5%.

Conclusion

La prépension est souvent présentée par les organisations syndicales comme la solution équitable en cas de restructuration. Cette position s'explique par le sentiment des travailleurs prépensionnés qui, bien que touchés par la restruc-

turation, ne s'estiment pas licenciés (ce qui est techniquement inexact). C'est la raison pour laquelle il est souvent demandé avec insistance que l'employeur accomplisse les démarches pour obtenir un abaissement de l'âge de la prépension et, par là, accroître le groupe des prépensionnés.

Faut-il toutefois en conclure que les employeurs ont intérêt à s'engouffrer dans le système ?

En partie seulement.

En effet, la reconnaissance comme entreprise en restructuration offre à l'employeur le double avantage d'être dispensé de remplacer les prépensionnés et de pouvoir réduire les préavis. En ce sens, la reconnaissance s'avère utile pour l'employeur, y compris en ce qui concerne les travailleurs qu'il aurait en toute hypothèse pu « prépensionner » à 58 ou 60 ans.

En outre, la réduction du préavis permet le plus souvent de financer les prépensions dans un budget proche du budget nécessaire aux « licenciements secs ». Ceci n'est cependant vrai que pour les employés jouissant d'une grande ancienneté. Pour les ouvriers, en revanche, la prépension avec abaissement de l'âge ressemble plus à un piège pour l'employeur (sauf prise en charge du coût de la prépension par un fonds sectoriel).

La question du coût des prépensions, et donc de l'opportunité de s'engager dans cette voie en cas de restructuration, se posera avec une acuité plus évidente encore à l'avenir, compte tenu du tout récent alourdissement (important) de la parafiscalité des prépensions, y compris dans un contexte de restructuration.